SANTÉ

Coin sieste chez SFR, à Saint-Denis (Seine-Saint-Denis). (LP/Nathalie Perrier.)

Faire la sieste au travail

Selon certaines études, il suffirait de s'assoupir entre 5 et 25 minutes au travail pour gagner en créativité et en performance. Encore faut-il pouvoir s'organiser...

Pour lui, c'est une vraie question. « Je suis un grand adepte de la sieste, reconnaît Christian Pousset. Mais pour l'instant, je la pratique surtout chez moi le week-end et pas encore au bureau. » Cependant, pourquoi pas ? Le directeur du cabinet PeopleToPeople doit bientôt déménager avec ses 35 collaborateurs et envisage sérieusement la question. « Nous avons déjà des espaces de travail très sympas, mais quand nous allons changer de locaux, la question va se poser. » De son propre aveu, il en va de la santé des salariés autant que de l'entreprise. « Le sujet de la sieste, aujourd'hui, est à mettre en parallèle avec les questions de RSE (responsabilité sociétale des entreprises), mais aussi avec la performance économique générée. »

Est-ce un hasard si la société Davidson Consulting, lauréate cette année encore du palmarès « Great Place to Work », propose une salle de sieste à ses salariés ? Concrètement, il s'agit de lits nichés dans des alcôves, où les consultants peuvent faire une (petite) pause dans leur journée de travail. « Cela fait partie des choses qui font que l'on se sent bien chez nous, au même titre qu'une crèche ou un espace de détente, par exemple », observe Edouard Mandelkern, le président de cette jeune société française de conseil en management et expertise technologique. L'idée n'est pas nouvelle. Aux Etats-Unis, le consultant Tom DeLuca a même déposé le concept du « power nap » (traduisez : la «sieste revigorante »). « Au début, vous passerez peut-être pour un tire-au-flanc, explique-t-il. Jusqu'à ce qu'on observe les bénéfices de vos siestes. Les études de la NASA démontrent qu'après une sieste de 25 minutes, les pilotes sont beaucoup plus alertes et performants. » Céder aux bras de Morphée ne serait donc pas contraire aux intérêts de l'entreprise, bien au contraire. Mieux : la sieste favoriserait même la productivité. « La sieste rend plus efficace et permet de gagner du temps, confirme Bruno Comby, spécialiste de la santé préventive et auteur de *L'Eloge de la sieste* (éditions J'ai lu). C'est pourquoi les hommes d'affaires surbookés et les entreprises performantes, mais aussi des hommes politiques, chanteurs et artistes encouragent sa pratique. »

Hommes d'affaires surbookés, hommes politiques, chanteurs et artistes encouragent sa pratique

De là à généraliser les salles de repos, il y a encore de la marge. « Dans une société où il faut être de plus en plus performant, l'idée de dormir au bureau est encore mal vue », concède Michèle Freud, sophrologue et auteure du guide *Se réconcilier avec le sommeil* (éditions Albin Michel). Or notre besoin de repos est essentiel à notre équilibre et à la créativité. » Cette experte invite les intéressés à tester la « sieste flash » de 10 à 15 minutes pour voir la différence. « Ce n'est pas un hasard si on s'aperçoit que le temps de repos, en vacances, est plus favorable à la créativité… »

CÉLINE CHAUDEAU

Micro-sieste mode d'emploi

En attendant (peut-être longtemps) d'avoir une salle dédiée au repos dans son entreprise, chacun peut déjà éprouver, discrètement, les vertus de la « micro-sieste ». « Je la pratique presque n'importe où », témoigne Didier Douziech. Ce manager de transition, qui ne se cache pas, communique volontiers le mode d'emploi de ses plages de détente express. « Il suffit de desserrer un peu sa cravate, de décroiser les bras et les jambes et de fermer les yeux, explique-t-il. Ralentissez progressivement la respiration et le rythme de vos pensées, décontractez discrètement les muscles du cou, de la mâchoire, du dos, des bras, des jambes et de toutes les parties de votre corps. » Avec de l'entraînement, certains parviennent à s'endormir ainsi une quinzaine de minutes, la tête dans les mains, devant leur ordinateur…

FORMALITÉS

Licenciement économique : ce que change la loi Macron

Adoptée en juillet, la loi Macron simplifie et clarifie la procédure des licenciements économiques dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

De l'ouverture des magasins le dimanche à l'ouverture à la mise en place d'une procédure de recouvrement des petites créances par des huissiers, la loi Macron adoptée en juillet aborde un grand nombre de sujets. Elle apporte aussi des ajustements et des clarifications sur les règles du licenciement économique instituées par la loi relative à la sécurisation de l'emploi de 2013.

Première modification, le périmètre sur lequel peut être appliqué un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) lorsqu'une entreprise dispose de plusieurs sites. « Jusqu'ici, seul un accord collectif permettait de circonscrire le périmètre sur lequel le PSE allait s'appliquer, sans risque contentieux, explique Arnaud Teissier, avocat associé au sein du cabinet Capstan. Aujourd'hui, même en cas de décision unilatérale de l'employeur, il est possible de définir un périmètre spécifique, qui ne peut cependant pas être inférieur à une zone d'emploi, ce qui s'approche d'un bassin d'emploi ». Traduction : Avant le vote de la loi, une entreprise disposant d'un site à Bagnolet (Seine-Saint-Denis) et d'un autre à Marseille (Bouches-du-Rhône) et n'ayant pas signé d'accord collectif devait appliquer les critères objectifs fixant l'ordre des licenciements (charges de famille, ancienneté, qualités professionnelles…) à l'ensemble de son personnel, même si elle souhaitait réduire l'activité d'un seul de ses établissements. Pas forcément compatible avec une volonté de réorganisation… Le nouveau texte prévoit que l'employeur est libre de n'appliquer son PSE que sur une de ces deux zones d'emploi, autrement dit à un seul de ses sites, de manière unilatérale. L'obligation de proposer des solutions de reclassements aux salariés concernés par un PSE est également revue à la baisse pour les entreprises disposant de sites hors de l'Hexagone. « Auparavant, l'employeur devait demander aux salariés s'ils étaient intéressés par un reclassement à l'étranger. Désormais, c'est à ces derniers, s'ils ont ce souhait, d'en faire la demande », indique Arnaud Teissier.

Si le tribunal administratif peut annuler un PSE pour non respect du Code du travail parce qu'il considère que les mesures l'accompagnant ne sont pas suffisantes, il peut aussi le faire s'il estime que la décision de validation ou d'homologation du plan par la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) n'est pas suffisamment motivée. « Avec, jusqu'ici, des conséquences importantes pour l'employeur puisque les salariés pouvaient alors demander leur réintégration et des indemnités », rappelle Benjamin Desaint, avocat associé au sein du cabinet Fromont Briens.

Pas de contrôles en dessous de dix personnes

De fait, l'employeur était sanctionné pour une faute commise par l'administration. « Désormais, dans ce cas, la Direccte doit rendre une nouvelle décision dans les 15 jours à compter de la notification du jugement, et les salariés ne peuvent pas se prévaloir de cette annulation », précise Benjamin Desaint. Un autre changement concerne les entreprises appartenant à un groupe et placées en redressement judiciaire ou en liquidation. « Avant, dans ce contexte, la Direccte évaluait la qualité des mesures proposées dans le PSE au regard des moyens dont dispose le groupe. Désormais, la loi ne conditionne plus l'homologation à la "proportionnalité" du PSE aux moyens du groupe », relève Benjamin Desaint. Enfin, de manière claire, la loi indique qu'il n'est pas prévu de contrôle administratif pour les licenciements concernant moins de dix personnes dans les entreprises de plus de cinquante salariés. Pour autant, l'obligation d'informer la Direccte reste en vigueur.

JEAN-MARC ENGELHARD

EN SAVOIR PLUS

A CONSULTER

- **Le site du ministère du Travail et de l'Emploi**, dans la rubrique « Les fiches pratiques du Droit du travail) : *http://travail-emploi.gouv.fr*